

L'indemnisation du chômage aux

ÉTATS-UNIS

Octobre 2020

RÉSUMÉ

L'assurance chômage américaine fait partie du régime de protection sociale obligatoire. Majoritairement financé par les employeurs, le système américain d'assurance chômage se caractérise par une gestion à deux niveaux. Le gouvernement fédéral définit des lois cadres, fixe les objectifs et supervise la performance du système, les États fédérés décidant, de leur côté, de la durée et du montant d'indemnisation ainsi que des taux de cotisations applicables sur leurs territoires respectifs. L'assurance chômage est ainsi, aux États-Unis, constituée de 53 régimes différents. La principale spécificité du système réside cependant essentiellement dans le caractère contracyclique de son fonctionnement, la durée d'indemnisation du chômage variant en fonction de la conjoncture économique.

SOMMAIRE

- ▶ Présentation générale du système américain
- ▶ Historique
- ▶ Le régime d'assurance chômage
- ▶ Annexes

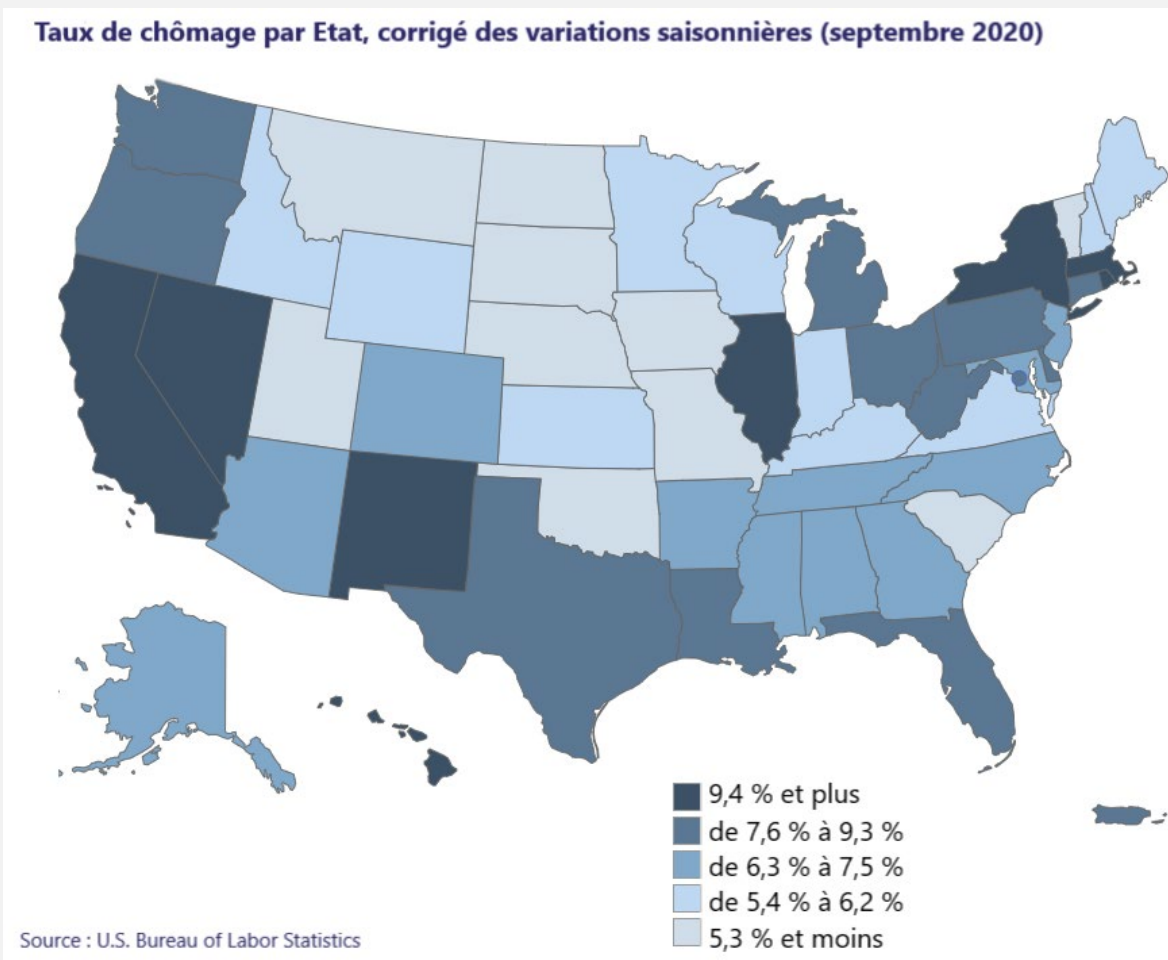
Situation de l'emploi et du marché du travail¹

| | |
|--------------------------------|---|
| Population totale | 330 402 000 (octobre 2020) |
| Taux de chômage | 7,9 % (septembre 2020) |
| Taux d'emploi | 66,9 % (septembre 2020) |
| Salaire minimum fédéral | 7,25 \$/heure ou 1 255 \$/mois (soit 1 067 € environ) ² |
| Salaire médian | 994 \$/semaine (troisième trimestre 2020) ou 4 304 \$/mois (soit 3 658 € environ) |

Après avoir atteint un niveau record de 14,7 % en avril 2020, le taux de chômage des États-Unis est en baisse constante. En septembre 2020, il s'élève à 7,9 %, et continue à s'approcher du niveau d'avant la crise du coronavirus : 3,5 % en février 2020.

Les disparités entre les États restent toutefois fortes, entre 3,5 % au Nebraska et 15,1 % à Hawaï. Sur l'ensemble des États fédérés, 5 États ont un taux de chômage supérieur à 10 % ; 6 États ont un taux de chômage inférieur à 5 %.

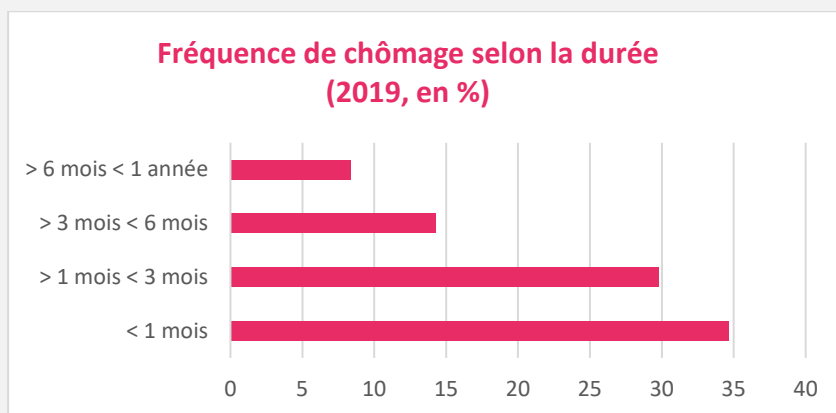
Taux de chômage par Etat, corrigé des variations saisonnières (septembre 2020)



¹ Sources : U.S. Bureau of Labor Statistics, United States Census Bureau, OCDE

² En octobre 2020, 1 \$ est égal à 0,85 €.

Le chômage de longue durée (1 an et plus) aux États-Unis est en légère baisse sur les dix dernières années, passant de 16,3 % en 2009 à 12,7 % en 2019. La moyenne des pays de l'OCDE était de 23 % en 2009 et de 25,8 % en 2019.



Le taux de chômage des jeunes est relativement bas. En septembre 2020, il s'élevait à 13,5 %, la moyenne de l'OCDE se situant à 15,3 %.

Le pourcentage de travailleurs salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire s'élevait, en 2017, à 4 %, nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE située à 12 % pour la même année.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SYSTÈME AMÉRICAIN

Le système américain d'assurance chômage a été créé dans les années 1930, plus tard que dans d'autres pays occidentaux. Marqué par le contexte de la Grande Dépression, son objectif principal est de contrer les fluctuations économiques et de jouer un rôle stabilisateur en période de crise. Cet objectif se reflète dans la structure de financement du régime et dans la durée d'indemnisation, prolongée en cas de chômage élevé.

Le système d'assurance chômage est ainsi fortement réactif et contracyclique. En temps de croissance économique, les revenus du régime augmentent, et permettent de financer le régime pendant la période de récession.

Le régime de gouvernance à deux niveaux

Le système américain d'assurance chômage se distingue par ses deux niveaux de gouvernance, étatique et fédéral. D'un côté, chacun des États finance et gère son propre système d'assurance chômage ; de l'autre côté, le gouvernement fédéral définit les lois cadres, surveille la performance des États et finance l'administration du système. Les États disposent d'une marge de manœuvre importante dans la détermination des principaux paramètres d'indemnisation (montant de l'allocation et durée des prestations) et dans la fixation des taux de cotisations. Les États-Unis comptent ainsi 53 systèmes d'assurance chômage différents : un pour chacun des 50 États fédérés, le District de Columbia, Porto Rico et les Iles Vierges des États-Unis.

L'encadrement des États par les lois fédérales

Les systèmes d'assurance chômage des États fédérés sont encadrés par les règles définies par l'US Department of Labour (DOL), équivalent américain du Ministère du travail. La loi fédérale relative à l'assurance chômage encadre ainsi principalement les domaines suivants :

- ▶ Les catégories des travailleurs couverts par l'assurance ;
- ▶ Les modalités d'extension de la durée d'indemnisation ;
- ▶ Les modalités de remboursement des crédits octroyés aux États ;
- ▶ Le plafond des cotisations patronales à l'assurance chômage.

Au niveau de chaque État fédéré, la gestion du système de l'assurance chômage est assurée par une agence nommée « State Workforce Agency ». Les États sont responsables du fonctionnement du système, du recouvrement des cotisations auprès des employeurs, du contrôle de l'éligibilité des bénéficiaires et du versement des allocations.

Les lois fédérales

Les principales lois fédérales encadrant le régime d'assurance chômage sont les suivantes :

- ▶ **Loi sur la sécurité sociale du 14 août 1935 (Social Security Act)** : ce texte établit le cadre général d'un régime d'assurance chômage à deux niveaux et précise les dispositions relatives au paiement des cotisations fédérales (Federal Unemployment Tax Act, FUTA), au financement fédéral des coûts administratifs et à l'autonomie des États fédérés par rapport à la gestion et la définition des règles d'assurance chômage sur leur territoire.
- ▶ **Loi sur le financement de l'administration de la sécurité de l'emploi du 5 août 1954 (Employment Security Administrative Financing Act, « Reed Act »)** : cette loi introduit un dispositif dans le cadre duquel tout excédent des recettes fédérales dédiées aux dépenses administratives est affecté au fonds de chômage (Unemployment Trust Fund, UTF). La loi établit deux comptes au sein de ce fonds : le Compte de l'administration de la sécurité de l'emploi (Employment Security Administrative Account, ESAA), destiné à financer les coûts administratifs, et le Compte fédéral du chômage (Federal Unemployment Account, FUA), destiné à financer les prêts accordés aux États. La loi définit également le plafond des soldes de ces comptes. Sous certaines conditions, les excédents de ces comptes sont restitués aux États (State Accounts).
- ▶ **Loi sur l'extension de l'indemnisation chômage fédérale et étatique du 10 août 1970 (Federal-State Extended Unemployment Compensation Act)** : ce texte instaure le régime d'extension automatique du système d'assurance chômage pendant les périodes de récession. Cette prolongation d'une durée maximale de 13 semaines est financée, à parts égales, par le gouvernement fédéral et par les États.

Le mécanisme de financement entre la fédération et les États

Le mécanisme de financement américain repose sur la constitution de réserves par chaque État et sur des transferts fédéraux temporaires. Dans le cadre de ce mécanisme, le gouvernement fédéral octroie des crédits aux gouvernements des États dès qu'un État ne dispose pas de moyens financiers suffisants pour couvrir ses dépenses d'assurance chômage. Les transferts fédéraux visent ainsi à apporter du soutien aux États touchés par un chômage élevé. Ces crédits doivent ensuite être remboursés pendant les deux années suivantes. Si l'État ne rembourse pas son crédit dans le délai imparti, le taux de cotisations fédérales pour les employeurs est augmenté jusqu'au remboursement du crédit de l'État.

Les transferts temporaires permettent ainsi d'amortir les effets des crises sans transferts budgétaires importants entre les différents États. Le fonds fédéral finance également l'ensemble des coûts administratifs du système, tant au niveau étatique que fédéral, ainsi que les coûts des régimes d'extension (50 % des coûts du régime d'extension des droits automatique et 100 % des coûts du régime d'extension des droits d'urgence).

Jusqu'en 2008, les allocations versées au niveau fédéral tendaient à s'équilibrer avec les cotisations reçues. La crise de 2008 et le plan d'urgence mis en œuvre par le Congrès ont toutefois conduit à des transferts permanents sans précédent qui, s'ils ont permis d'atténuer les conséquences économiques et sociales de la crise, ont conduit la grande majorité des États à devenir débiteurs nets des transferts fédéraux. Selon le DOL, 15 % de la population active a directement bénéficié du plan d'urgence.

HISTORIQUE

Création d'un système d'assurance chômage en réponse à la Grande Dépression

Le système d'assurance chômage américain a été créé à la suite de la Grande Dépression des années 1930. Bien que les efforts d'établir un système d'assurance chômage aient commencé, dans de nombreux États, antérieurement à cette date, ce n'est qu'avec les conséquences économiques néfastes de la crise (taux de chômage de 25% en 1933) que la création d'un dispositif fédéral s'est révélée nécessaire.

Le premier pas vers l'instauration d'un système d'assurance chômage date de l'adoption de la Loi fédérale sur la sécurité sociale (Social Security Act) en 1935. Même si cette loi n'obligeait pas les États à créer leur système d'assurance chômage, elle les encourageait et proposait un encadrement et une couverture des frais administratifs. Finalement, tous les États américains ont établi leur propre système dans les deux années suivant l'adoption de la Loi fédérale (à l'exception du Wisconsin, le seul État à l'avoir fait avant, en 1932), tous les systèmes étant opérationnels en 1939. À noter que le dispositif fédéral ne servait initialement qu'à couvrir les coûts administratifs du système et ne prévoyait pas de transferts fédéraux à destination des États.

Évolution de l'assurance chômage dans le contexte de l'après-guerre

Avec la mobilisation de la population active pendant la Seconde Guerre mondiale, les États-Unis ont connu un taux de chômage très bas et un déficit important de main d'œuvre. Toutefois, afin de se préparer à une forte augmentation du chômage dans la période de l'après-guerre, 26 États américains ont introduit, en 1945, des critères d'éligibilité à l'indemnisation plus stricts, excluant les travailleurs ayant été licenciés pour faute grave ou ayant refusé un emploi convenable. Par la suite, en 1952, 12 États ont imposé le critère de recherche active d'emploi, désormais appliqué dans tous les États américains.

Progressivement, le montant des allocations est augmenté et la durée de l'indemnisation prolongée. Alors que le montant maximum dans la majorité des États s'élevait à 15 \$ par semaine en 1938 (et un salaire moyen à 25,28 \$), il était de 40-50 \$ par semaine en 1960.

Élargissement des compétences fédérales par des transferts fédéraux et des régimes d'extension

L'adoption de la Loi sur l'indemnisation temporaire du chômage (Temporary Unemployment Compensation Act) en 1958 élargit significativement les compétences fédérales et instaure les transferts fédéraux dans le cadre du régime d'extension des droits d'urgence (Emergency Unemployment Compensation). Ce régime d'extension, voté par le Congrès et entièrement financé par le fonds fédéral, permet de prolonger les indemnités destinées aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits. Cette évolution a eu un effet important sur la durée maximale d'indemnisation de base, qui, en 1959, a été prolongée à 26 semaines dans 32 États.

Le régime d'extension automatique (Extended Benefits) a, quant à lui, été introduit en 1970, avec l'adoption de la Loi sur l'extension de l'indemnisation du chômage (Federal-State Extended Unemployment Compensation Act). Ce régime est déclenché automatiquement, dès que le taux de chômage d'un État franchit un certain seuil, et ne nécessite pas de décision du Congrès. Il est financé à part égales par le niveau fédéral et par les États.

Impact de la crise économique de 2008

En 2008, le Congrès a voté le régime d'extension des droits d'urgence ultérieurement complété par la Loi américaine sur la relance et le réinvestissement (American Recovery and Reinvestment Act) en 2009. Dans le cadre de cette loi, la durée d'indemnisation est prolongée de 26 à 99 semaines (entre juin 2008 et janvier 2014), et tous les régimes d'extension automatique sont financés par le fonds fédéral.

Les transferts financiers réalisés pendant la crise ont été les plus importants depuis 1970 : les transferts nets ont ainsi atteint 2,3 % du PIB des États-Unis, alors qu'ils n'avaient jamais dépassé 0,4 % du PIB auparavant. Le taux de chômage a atteint son maximum, 10 %, en octobre 2009, soit le taux le plus élevé depuis la crise de 1982. A la suite de cette crise, la majorité des États sont devenus débiteurs nets.

Réaction à la pandémie du coronavirus de 2020

En mars 2020, un plan de sauvetage massif de l'économie américaine est mis en œuvre pour faire face à la pandémie du coronavirus (Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act, CARES Act).

Le plan CARES inclut notamment trois mesures relatives à l'assurance chômage :

- ▶ Attribution d'une indemnité supplémentaire de 600 \$ par semaine à tous les bénéficiaires de l'assurance chômage (Federal Pandemic Unemployment Compensation, FPUC) ;
- ▶ Elargissement des personnes éligibles à l'indemnisation aux travailleurs indépendants (Pandemic Unemployment Assistance, PUA)
- ▶ Prolongement de la durée des droits à l'indemnisation de 13 semaines supplémentaires (Pandemic Emergency Unemployment Compensation, PEUC),

En avril 2020, le taux de chômage s'élevait à 14,7 %, le niveau le plus élevé depuis la Grande Dépression, 30 millions de personnes ayant fait une demande d'allocations chômage entre mi-mars et fin avril 2020.

LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Architecture du système

Le système d'assurance chômage américain comprend **trois niveaux**, utilisés selon la conjoncture économique.

Régime de base : Unemployment Insurance (UI) benefits

Le régime « standard », applicable en période de taux de chômage bas, est financé entièrement par les comptes des États fédérés. Dans la majorité des États, la durée d'indemnisation est de 26 semaines maximum.

Régime d'extension des droits automatique : Extended Benefits (EB)

Le régime d'extension automatique, d'une durée supplémentaire maximale de 13 semaines, est déclenché automatiquement dès que le taux de chômage d'un État fédéré dépasse un certain seuil prédéfini. Il est financé à parts égales par les États et le fonds fédéral.

Deux indicateurs sont utilisés pour mesurer le taux de chômage aux États-Unis : le taux de chômage assuré (Insured Unemployment Rate, IUR, soit le pourcentage des bénéficiaires d'allocations chômage parmi les personnes couvertes par l'assurance chômage), et le taux de chômage total (Total Unemployment Rate, TUR, soit le pourcentage des demandeurs d'emploi dans la population active).

Seuil de déclenchement obligatoire

Pour tous les États, l'extension est ainsi déclenchée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- ▶ Le taux de chômage assuré excède 5 % pendant 13 semaines consécutives,
- ▶ Le taux de chômage assuré excède 120 % de la moyenne de ce taux sur la même période de 13 semaines au cours des deux années précédentes.

Seuils de déclenchement optionnel

De plus, les États peuvent appliquer deux autres seuils de déclenchement optionnels :

- ▶ Dans le cadre du premier, l'extension de 13 semaines s'applique dès que le taux de chômage assuré excède 6 % pendant 13 semaines consécutives, indépendamment des taux des années précédentes.
- ▶ Dans le cadre du deuxième, l'extension de 13 semaines est déclenchée si le taux de chômage total excède 6,5 % et 110 % de la moyenne de ce taux sur la même période de 13 semaines de l'une des deux années précédentes ; si le taux de chômage total excède 8 % et 110 % de la moyenne de ce taux sur le même période de l'une des deux années précédentes, l'extension est de 20 semaines (voir ci-dessous).

Parmi tous les États fédérés, 32 États utilisent au moins un des seuils de déclenchement optionnels, 9 États utilisent les deux.³

³ Législation applicable avant la pandémie de Covid-19.

| | Seuil obligatoire | Seuil optionnel 1 | Seuil optionnel 2 |
|--|--|-------------------|--|
| Taux de chômage | 5 % (IUR) | 6 % (IUR) | 6,5 % et 8 % (TUR) |
| Pourcentage de la moyenne du taux de chômage sur la même période de 13 semaines des années précédentes | 120 % | - | 110 % |
| Période de référence | la même période dans les deux années précédentes | - | la même période dans l'une des deux années précédentes |
| Durée maximale d'extension | 13 semaines | 13 semaines | 13 et 20 semaines |

Extension automatique des droits pendant la pandémie du Covid-19 – exemples :

Exemple 1 : Seuil de déclenchement

En Californie, l'extension automatique des droits a été déclenchée le 10 mai 2020, lorsque le taux de chômage assuré a atteint 6,49 %, ce qui correspondait à 295 % de la moyenne du taux de chômage des deux années précédentes (en 2019, le taux de chômage pour la même période s'élevait à 2,15 % et en 2018, à 2,26 %). Si les deux conditions du seuil obligatoire n'avaient pas été réunies, le premier seuil optionnel aurait également pu déclencher une extension des droits (le taux de chômage étant au-delà de 6 %). Le 7 juillet 2020, le gouverneur californien a décidé d'appliquer le deuxième seuil optionnel, qui n'était pas applicable en Californie jusqu'alors. Le taux de chômage dépassant plus de 8 % pendant plusieurs semaines, la durée d'extension des droits est ainsi passée directement de 13 à 20 semaines.

Exemple 2 : Durée d'extension automatique

Depuis mars 2020, certains États ont augmenté la durée d'indemnisation de base à 26 semaines (la durée est passée de 20 à 26 semaines au Michigan, de 14 à 26 semaines en Géorgie), afin de pouvoir bénéficier d'une durée d'extension plus longue. Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre d'une règle fédérale spécifique selon laquelle la durée d'extension automatique des droits doit être égale à la durée la plus courte entre 13 semaines et la moitié du nombre maximum des semaines sous le régime de base. Ainsi, à titre d'illustration, en Floride, la durée maximale sous le régime de base étant de 12 semaines, l'extension est de 6 semaines. Au Montana, où la durée maximale du régime de base est de 28 semaines, l'extension est de 13 semaines.

Exemple 3 : Durée totale d'extension automatique

Le taux de chômage ayant dépassé 8 % fin juin 2020 en Caroline du Nord et en Caroline du Sud, ces deux États ont déclenché le deuxième seuil optionnel. Cependant, ces deux États n'ont pu bénéficier de la durée maximale d'extension des droits car une règle spécifique s'applique dans cette situation : la durée totale de l'extension des droits ne peut dépasser 80 % de la durée d'indemnisation de base. Ainsi, en Caroline du Nord, où la durée d'indemnisation de base est de 12 semaines, la durée de l'extension est de 9,6 semaines. En Caroline du Sud, où la durée d'indemnisation de base est de 20 semaines, la durée de l'extension est de 16 semaines.

- ▶ En plus de l'extension automatique des droits, la durée des droits à l'indemnisation a été prolongée de 13 semaines supplémentaires dans tous les États dans le cadre de l'extension fédérale des droits Pandemic Emergency Unemployment Compensation (PEUC).

Régime d'extension des droits d'urgence : Emergency Unemployment Compensation (EUC)

En cas de crise exceptionnelle, le Congrès peut décider de mettre en place un régime d'extension des droits d'urgence. Cette décision doit être adoptée conjointement par la Chambre des représentants et le Sénat. Ce régime est entièrement financé par le gouvernement fédéral. Contrairement au régime de base et au régime d'extension des droits automatique dont le bilan doit être positif (la somme des cotisations recueillies doit être supérieure aux dépenses de ces régimes), le régime d'extension des droits d'urgence n'est pas sous cette contrainte. En cas de dépenses élevées, il est subventionné par le Trésor fédéral.

Depuis sa première utilisation en 1958, le Congrès a voté le régime d'extension des droits d'urgence à huit reprises : en 1961, 1972, 1975, 1982, 1991, 2002, 2008 et 2020. La durée totale des trois régimes (UI, EB et EUC) utilisés consécutivement varie de 40 à 99 semaines. Il n'est pas nécessaire que le régime d'extension automatique soit utilisé avant le régime d'extension d'urgence ; les États peuvent décider de les utiliser dans l'ordre inverse.

En plus des régimes d'extension fédéraux, certains États proposent une extension des droits supplémentaire (State Additional Benefits). Cette extension vise les demandeurs d'emploi en formation, en période de chômage élevé.

Financement du système d'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage est financé par les cotisations étatiques (State Unemployment Tax Act, SUTA) s'agissant du régime de base et d'une partie des allocations du régime d'extension automatique, et par les cotisations fédérales (Federal Unemployment Tax Act, FUTA) s'agissant de l'administration (au niveau étatique et fédéral), des allocations sous les régimes d'extension et des prêts aux États qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour couvrir les dépenses du système sur leur territoire.

Le système d'assurance chômage américain est financé, dans la majorité des États, uniquement par les cotisations patronales. Les employeurs s'acquittent ainsi de cotisations étatiques et fédérales. Seuls trois États (Alaska, New Jersey et Pennsylvanie) perçoivent, sous certaines conditions, des cotisations salariales.

L'ensemble des cotisations étatiques et fédérales est affecté au Fonds de chômage (Unemployment Trust Fund). Ce Fonds est constitué de 59 différents comptes : 53 comptes étatiques, 4 comptes fédéraux et 2 comptes spéciaux pour les salariés des chemins de fer. Alors que les recettes de SUTA sont déposées directement sur les comptes étatiques, les recettes de FUTA sont déposées sur le Compte de l'administration de la sécurité de l'emploi (ESAA) avant d'être redistribuées (voir ci-dessous).

Cotisations fédérales (FUTA)

Le financement d'assurance chômage au niveau fédéral connaît des règles particulières. Les employeurs sont, en théorie, soumis à une cotisation à l'assurance chômage de 6 % (Federal Unemployment Tax) sur le salaire annuel s'élevant jusqu'à 7 000 \$. Toutefois, si la performance de l'assurance chômage au niveau étatique correspond aux exigences fédérales (remboursement des prêts fédéraux dans les délais impartis), les employeurs peuvent recevoir un crédit pouvant atteindre, au maximum, 5,4 % de ce montant, réduisant ainsi leur taux de cotisation fédérale à 0,6 %. Ainsi, dans les États remplissant les critères demandés, le montant de la cotisation fédérale s'élève à 42 \$ maximum par salarié et par an (0,6 % de 7 000 \$). A noter que le plafond de l'assiette de cotisation fédérale à l'assurance chômage est resté stable depuis 1983.

Distribution des recettes fédérales

Employment Security Administration Account (ESAA)

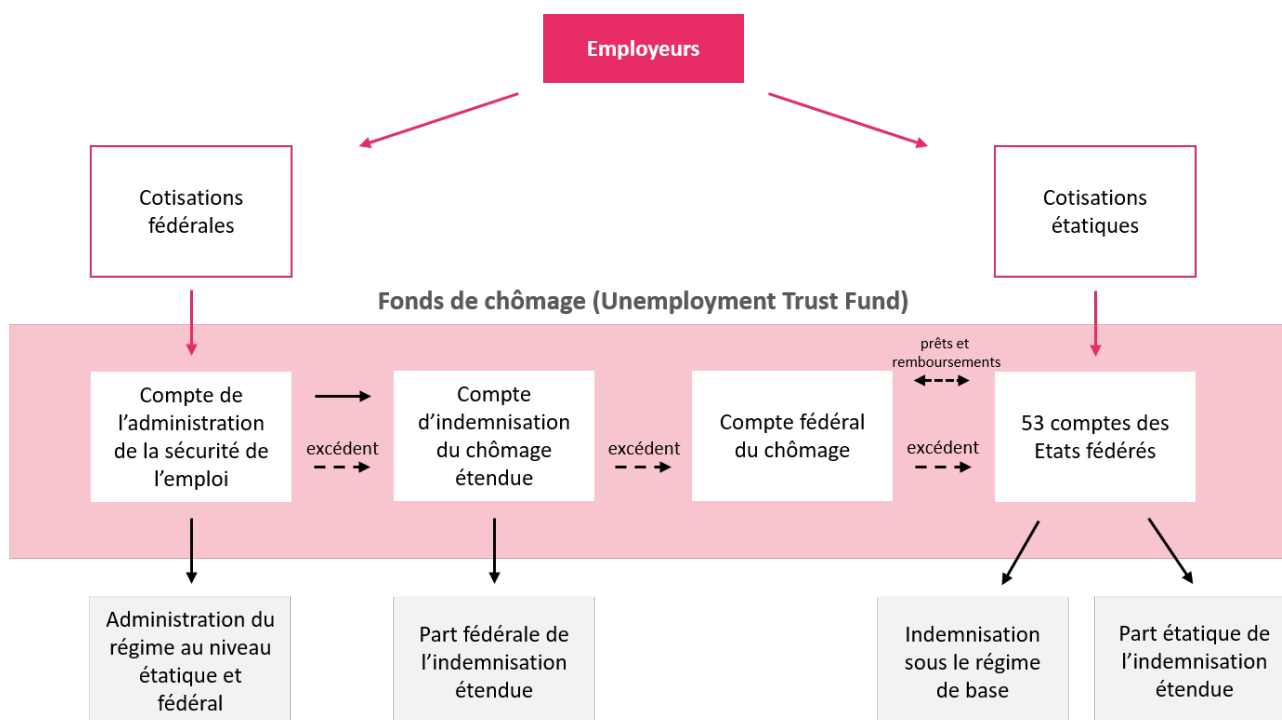
Toutes les recettes de FUTA sont déposées sur le Compte de l'administration de la sécurité de l'emploi (Employment Security Administration Account), destiné à financer le régime d'assurance chômage tant au niveau fédéral qu'au niveau étatique. A la fin de chaque mois, 20 % des recettes de l'ESAA sont affectés au Compte d'indemnisation du chômage étendue (Extended Unemployment Compensation Account). Si le solde de l'ESAA dépasse un plafond prédéterminé à la fin de l'année (40 % des recettes annuelles qui lui sont attribuées), l'excédent est également affecté à l'EUCA.

Extended Unemployment Compensation Account (EUCA)

L'EUCA est destiné à financer la part fédérale des indemnités versées dans le cadre du le régime d'extension des droits. Le plafond du solde de l'EUCA est fixé à 0,5 % de tous les salaires couverts par l'assurance chômage ; si ce plafond est atteint, l'excédent est affecté au Compte fédéral du chômage (Federal Unemployment Account).

Federal Unemployment Account (FUA)

Le FUA sert à financer les prêts accordés aux États en cas d'insolvabilité de leurs comptes étatiques. Les États sont contraints à rembourser les prêts dans un délai d'environ deux ans⁴; passé ce délai, le taux de cotisation fédérale de l'État augmente de 0,3 % par année de retard dans le remboursement. Le crédit de 5,4 % est ainsi réduit à 5,1 %, augmentant le taux de cotisation de 0,6 % à 0,9 %. La part de cotisation fédérale au-delà de 0,6 % est directement affectée au FUA. Le plafond du solde du FUA est fixé à 0,5 % des salaires couverts par l'assurance chômage. Selon le « Reed Act », l'excédent du solde de FUA est attribué aux comptes des États.



Cotisations étatiques (SUTA)

Un compte spécial de réserves pour financer le régime d'assurance chômage existe pour chaque État. La spécificité du financement de l'assurance chômage est le système de bonus-malus (« experience rating »).

Selon ce système, les cotisations des employeurs sont modulées en fonction de l'historique de licenciements effectués au cours des années les plus récentes (en général les trois dernières années). Plus exactement, les niveaux de cotisations sont calculés sur la base du nombre de personnes licenciées par l'entreprise qui perçoivent effectivement les allocations chômage.

Ce système vise, en théorie, à inciter les entreprises à se séparer le moins possible de leurs salariés. En réalité, les niveaux de cotisations ne dépendent que partiellement de l'historique des licenciements : dans chaque État, il existe des taux de cotisations minimum et maximum et ils ne sont appliqués qu'à une partie de la base salariale (dans la limite du plafond de l'assiette de cotisation).

⁴ Ce délai varie 22 et 34 mois, selon la période de l'année à laquelle le prêt est octroyé.

A noter que les entreprises peuvent également faire le choix de payer leur facture d'assurance chômage directement. Dans ce cas, les employeurs remboursent les allocations versées à leurs anciens employés au cours d'une période donnée.

Différentes méthodes de calcul sont utilisées pour définir les taux de cotisations :

- ▶ le ratio de réserves (Reserve Ratio Formula) ;
- ▶ le ratio de prestations (Benefit Ratio Formula) ;
- ▶ le ratio des salaires des allocataires (Benefit Wage Ratio Formula) ;
- ▶ la variation de la masse salariale (Payroll Decline Ratio Formula).

La méthode la plus fréquente est le ratio de réserves, utilisée dans 33 États. Le ratio est obtenu avec le calcul suivant :

$$\text{Ratio de réserves} = \frac{\text{cotisations versées} - \text{allocations facturées}}{\text{masse salariale imposable}}$$

Dans le cadre de cette formule, les cotisations versées correspondent au total des cotisations payées par l'entreprise au compte d'assurance chômage de son État, et les allocations facturées correspondent aux allocations chômage que ses anciens salariés ont effectivement perçues. La différence est divisée par la masse salariale imposable de l'entreprise, exprimée en général comme la moyenne des trois années précédentes. Ce ratio est ensuite comparé au barème de l'année, propre à chaque État, pour déterminer le taux de cotisation de l'entreprise. En général, plus le ratio est élevé, plus le taux de cotisation est faible.

Le taux de cotisations de l'entreprise varie également en fonction du solde de la caisse d'assurance chômage de l'État. Dès que le solde diminue, le taux de cotisation augmente (et inversement).

La deuxième méthode de calcul, le ratio de prestations, est utilisée dans 18 États. Elle est similaire à la première méthode mais ne prend pas en compte les cotisations versées par l'entreprise. Le ratio est obtenu en divisant les allocations facturées par la masse salariale imposable.

Les deux dernières méthodes de calcul varient sensiblement par rapport aux deux autres mais sont peu utilisées : le ratio des salaires des allocataires est utilisé dans deux États, au Delaware et en Oklahoma, et la variation de la masse salariale est utilisée uniquement en Alaska.

En 2019, le taux minimum de cotisations étatiques variait entre 0 % (dans 16 États) et 2,4 % (en Pennsylvanie), alors que le taux maximum allait de 5,4 % (dans 14 États) à 11 % (en Pennsylvanie). Ce taux de 5,4 % minimum est une exigence fixée par la loi fédérale, afin que les employeurs puissent recevoir un crédit sur leur cotisation fédérale.⁵

Les États peuvent fixer le plafond de l'assiette de cotisation étatique au-delà de 7 000 \$; toutefois, dans 16 États, le plafond de l'assiette de cotisation est fixé au-dessous de 10 000 \$. Dans 19 États, le plafond de l'assiette de cotisation est flexible et correspond à un pourcentage du salaire annuel moyen de l'État (entre 50 % et 100 % en général). Il est ajusté annuellement.⁶

⁵ Voir Annexe 1 pour la liste des taux de cotisations minimums et maximums dans chaque État.

⁶ Voir Annexe 1 pour la liste des assiettes de cotisations dans chaque État.

Le taux de recours

De nombreux demandeurs d'emploi décident de ne pas bénéficier des allocations chômage. En faisant ce choix, ils visent à envoyer un signal positif aux employeurs potentiels qu'ils ne leur occasionneront pas de coût supplémentaire (système d'expérience rating). Ainsi, en période de chômage élevé, avec plus de difficultés à retrouver un emploi, les demandeurs d'emploi décident davantage de ne pas percevoir les indemnités afin d'augmenter leurs chances sur le marché du travail.

Le taux de recours à l'assurance chômage varie beaucoup entre les États, le plus élevé se trouvant dans les États avec des taux de remplacement élevés. En 2015, 70 % des demandeurs d'emploi éligibles percevaient effectivement des indemnités.

Bénéficiaires

Tous les travailleurs salariés sont couverts par l'assurance chômage, les travailleurs indépendants sont, sauf exception, exclus. Toutefois, en cas de catastrophe majeure, les travailleurs indépendants peuvent être éligibles à l'assistance spécialement prévue à cet effet (Disaster Unemployment Assistance, DUA). Les employés fédéraux et les anciens militaires sont couverts par des régimes spécifiques.⁷

Conditions d'attribution

Afin d'être éligible à l'assurance chômage, les demandeurs d'emploi doivent remplir les conditions spécifiques à chaque État. En général, tous les États exigent ces trois conditions principales.

Être involontairement privé d'emploi

Les demandeurs d'emploi doivent être au chômage pour des raisons indépendantes de leur volonté, principalement en raison de licenciement économique. Dans certains États, les salariés ayant commis une faute ne sont pas éligibles, dans d'autres États ils peuvent accéder aux allocations chômage après une certaine période. Les motifs de démission légitime varient également en fonction de l'État.

Les motifs de démission légitimes et la « disqualification »

En principe, le départ volontaire d'un salarié n'ouvre pas droit à l'indemnisation. Certains motifs sont toutefois considérés comme légitimes et permettent d'ouvrir des droits. Il s'agit notamment des motifs liés au travail (harcèlement au travail, mauvaises conditions de travail, changement des conditions de travail) mais aussi des raisons personnelles : maladie du salarié ou d'un membre de sa famille, violence conjugale, intégration des forces armées, démission pour suivre son conjoint, difficultés avec le déplacement au lieu de travail ou acceptation d'un plan de départ volontaire (en fonction de la législation de l'État respectif).

Si le motif de la démission d'un salarié n'est pas considéré comme légitime, ou si le salarié a été licencié pour faute, il peut être « disqualifié » de l'indemnisation. Dans le cas de « démission volontaire », le salarié démissionnaire doit généralement recharger ses droits, en travaillant un certain nombre de semaines (entre 4 et 10 semaines) et/ou en percevant une certaine rémunération (correspondant à entre 3 fois et 15 fois le montant de l'allocation hebdomadaire), en fonction de l'État. Selon le motif de la démission, le paiement des indemnités peut être reporté de quelques semaines dans certains États. Dans 10 États, le montant des indemnités est réduit (réduction correspondant à un montant compris entre 3 fois et 12 fois le montant de l'allocation hebdomadaire).

⁷ Voir Annexe 2 pour les régimes spéciaux de l'assurance chômage.

En cas de licenciement pour faute (misconduct) ou pour faute grave (gross misconduct), les conditions d'indemnisation peuvent être plus strictes. S'agissant du licenciement pour faute grave, utilisé notamment si le salarié a commis un acte criminel lié au travail, le report du paiement des indemnités peut aller jusqu'à 52 semaines dans 6 États, et tous les salaires perçus au cours de la période de référence ou chez le dernier employeur peuvent être exclus du calcul de l'allocation dans 16 États (comme si le salarié n'avait perçu aucun revenu au cours de la période donnée). La définition de « faute » et « de faute grave » varie dans chaque État.

Justifier d'une certaine durée d'activité antérieure et de certains revenus au cours de la période de référence

La majorité des États américains prennent en considération les revenus perçus au cours des quatre premiers trimestres des cinq derniers trimestres achevés (voir le schéma ci-dessous).

Pendant cette période de référence (Base Period), les revenus du travailleur doivent avoir atteint deux seuils, fixés à des montants différents en fonction de l'État :

- ▶ Le premier seuil est constitué de la rémunération trimestrielle la plus élevée de la période de référence (Highest Quarter Earnings) qui doit atteindre un certain montant pour permettre l'accès à l'indemnisation ;
- ▶ le deuxième seuil, exprimé en pourcentage de la rémunération trimestrielle la plus élevée, s'applique sur l'ensemble des revenus des quatre trimestres. Ce critère vise à exclure les salariés qui travaillaient d'une manière irrégulière (il n'est ainsi pas suffisant d'avoir travaillé pendant un seul trimestre au cours de la période de référence).⁸

La loi fédérale permet aux États de développer des définitions élargies de la période de référence. Par ailleurs, plus de la moitié des États permettent de recourir à la période de référence alternative (Alternative Base Period) aux salariés qui ne seraient pas éligibles autrement. La période de référence peut également être prolongée en cas de maladie.



...sa période de référence est indiquée en ROUGE.

⁸ Voir Annexe 1 pour la liste des revenus nécessaires pour être éligible dans chaque État.

Justifier de certains revenus au cours de la période de référence

Exemple 1

Une personne ayant perdu son emploi en mai 2020 doit justifier de ses revenus pour la période de janvier à décembre 2019. Pour être éligible à l'indemnisation du chômage dans l'État de New York, sa rémunération trimestrielle la plus élevée de l'année 2019 doit s'élever à 2600 \$ minimum (Highest Quarter Earnings). En plus de cela, ses revenus sur toute l'année 2019 doivent s'élever, a minima, à 1,5 fois le revenu de son meilleur trimestre.

Exemple 2

Au Texas, une personne est éligible à l'indemnisation si elle a perçu des revenus pendant au moins deux trimestres de la période de référence et si la somme de ses revenus est égale à 37 fois le montant de son allocation hebdomadaire. Le montant de l'allocation hebdomadaire s'élève au montant de la rémunération trimestrielle la plus élevée, divisé par 25.

Prenons l'exemple d'une personne qui a travaillé pendant trois trimestres de la période de référence, et qui a perçu un salaire de 5000 \$ pendant son meilleur trimestre et un salaire de 2000 \$ pendant chacun des deux autres trimestres. Cette personne sera éligible à l'indemnisation car la somme de ses revenus de la période de référence (9000 \$) est supérieure à 37 fois le montant de son allocation hebdomadaire (5000 divisé par 25 est égal à 200, 200 multiplié par 37 est égal à 7400, et 7400 est inférieur à 9000).

Être apte au travail, disponible pour travailler et rechercher activement un emploi

En fonction de l'État, les demandeurs d'emploi doivent fournir entre quatre et vingt preuves de leur recherche d'emploi par mois afin de conserver leurs allocations. Dans 21 États, les demandeurs d'emploi doivent activement rechercher un emploi à temps plein.

Montant de l'allocation

Les allocations chômage sont, aux États-Unis, versées sur une base hebdomadaire. Le montant de l'indemnisation varie en fonction de la formule de calcul utilisée dans chaque État. Généralement, le taux de remplacement se situe entre 40 et 60 % du salaire de référence (la moyenne nationale étant de 45 %), dans la limite du plafond de l'allocation. Dans la majorité des États, le salaire de référence correspond à la rémunération trimestrielle la plus élevée de la période de référence, éventuellement aux deux rémunérations trimestrielles les plus élevées (voir l'encadré ci-dessous). Le salaire de référence n'est pas plafonné.⁹

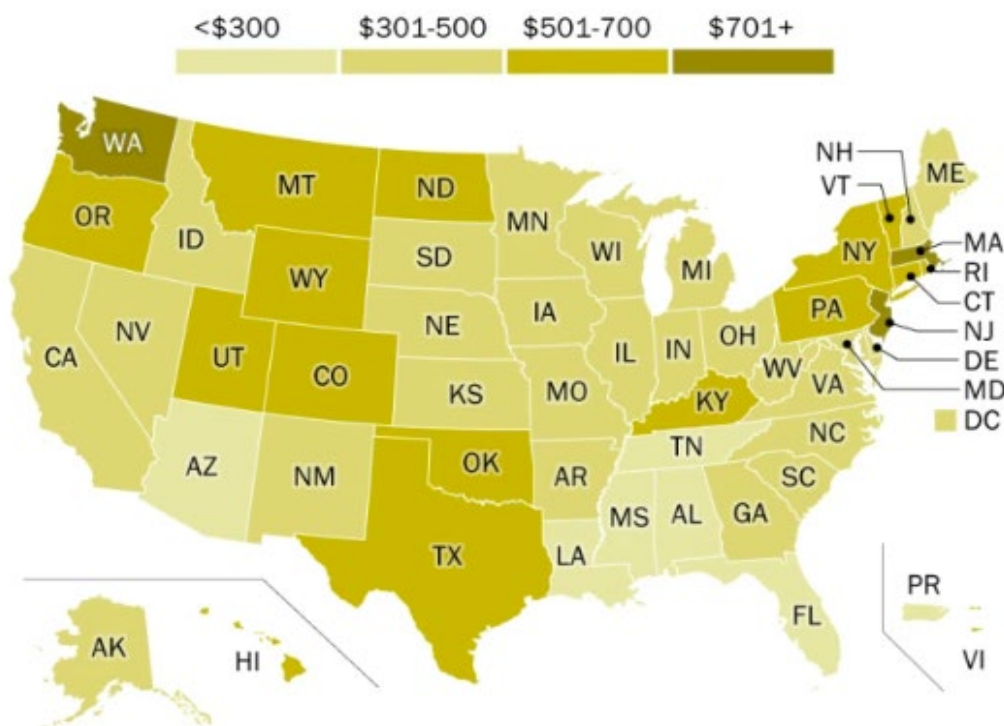
Les différences entre les montants maximums de l'allocation des différents États sont importantes. Le montant maximal le plus élevé se trouve au Massachusetts, 795 \$ (1192 \$ en cas de personnes à charge), alors que le montant le plus bas est prévu à Porto Rico (190 \$). Dans 10 États américains, les montants peuvent être plus élevés pour les demandeurs d'emploi ayant des personnes à charge. En 2019, le montant moyen de l'allocation hebdomadaire s'élevait à 378 \$ (soit 1636 \$/mois).¹⁰

Dans tous les États, le montant de l'indemnité est constant pendant la durée des droits. Au début de la période d'indemnisation, quand le montant de l'allocation est déterminé, les États calculent également le « droit maximal à l'indemnisation » (Maximum Benefit Entitlement), indiquant la somme de toutes les indemnités auxquelles un demandeur d'emploi a droit pendant la durée d'indemnisation. Ce capital est calculé sur la base du salaire de référence et peut varier selon la répartition des salaires pendant la période de référence. Ce droit maximal joue un rôle dans la détermination de la durée d'indemnisation (voir « Durée de l'indemnisation »).

⁹ Voir Annexe 1 pour la liste des méthodes de calcul du montant de l'allocation hebdomadaire dans chaque État.

¹⁰ Voir Annexe 1 pour la liste des montants minimums et maximums de l'allocation dans chaque État.

MONTANT MAXIMAL DE L'ALLOCATION HEBDOMADAIRE PAR ÉTAT (JANVIER 2020)



Source : US Department of Labor, Pew Research Center

Calcul du montant de l'allocation

Exemple 1

Dans deux tiers des États fédérés, le montant de l'allocation hebdomadaire est exprimé comme une fraction (généralement entre 1/21 et 1/26) ou comme un pourcentage (entre 3,85 % et 4,25 %) de la rémunération trimestrielle la plus élevée. Certains États utilisent comme salaire de référence deux rémunérations trimestrielles les plus élevées (Alabama, Missouri, Virginie, Washington, etc.).

Exemple 2

Un tiers des États prennent en compte tous les salaires de la période de référence pour le calcul de l'allocation. Le montant de l'allocation hebdomadaire est exprimé soit comme un pourcentage du salaire hebdomadaire moyen (47 % en Indiana, 50 % au Massachusetts, 60 % au New Jersey) soit comme un pourcentage de tous les salaires de la période de référence (1,1923 % au Kentucky, 1,25 % en Oregon).

Une grande partie de États fédérés réajustent les montants de l'allocation régulièrement, en fonction du salaire hebdomadaire moyen de l'État. Le montant maximum de l'allocation correspond ainsi, en général, à un taux de remplacement compris entre 50 % et 70 % du salaire moyen. Huit États utilisent un pourcentage du salaire moyen pour réajuster également le montant minimum de l'allocation, généralement compris entre 4 % et 20 % du salaire moyen au minimum. Selon ces pourcentages, les plafonds de l'allocation sont, en principe, réajustés tous les ans au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet.

Durée de l'indemnisation

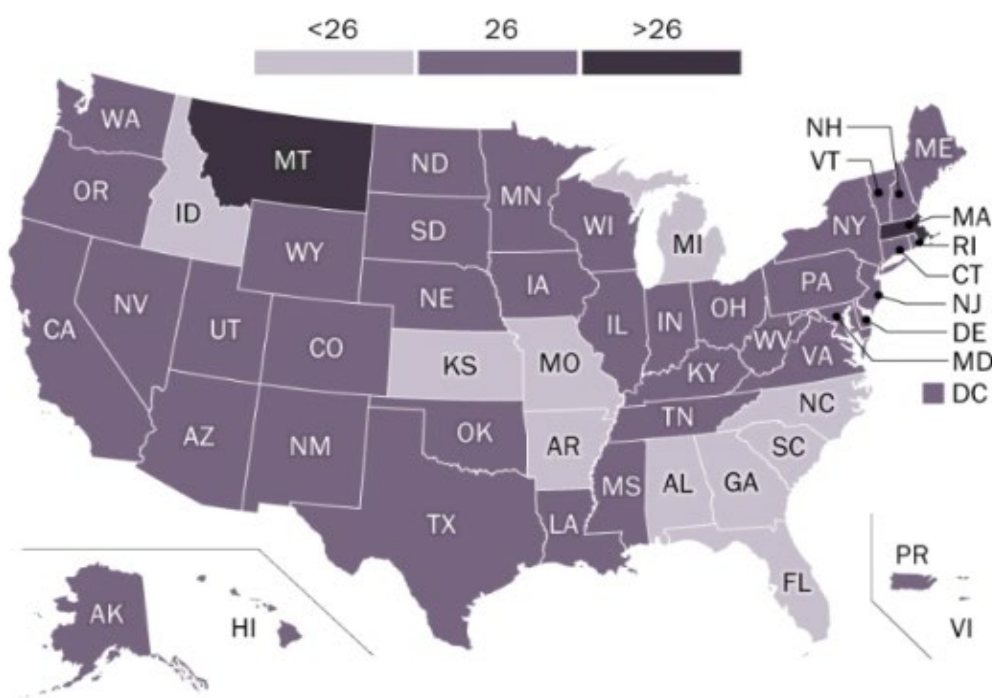
Dans la majorité des États, la durée maximale au cours de laquelle un demandeur d'emploi peut percevoir les indemnités est de 26 semaines (6 mois). Dans 10 États, la durée maximale est inférieure, la durée la plus courte étant de 12 semaines (en Floride et en Caroline du Nord). En revanche, deux États utilisent une durée maximale supérieure : 28 semaines au Montana et 30 semaines au Massachusetts. La durée minimale la plus courte est une semaine, applicable dans l'État de Washington.¹¹

Dans 11 États, la durée d'indemnisation est uniforme pour tous les demandeurs d'emploi éligibles ; dans les autres, elle varie entre la durée minimale et la durée maximale, selon les revenus antérieurs de l'intéressé. Ces États déterminent la durée en divisant le droit maximal à l'indemnisation par le montant de l'allocation hebdomadaire (voir « Montant de l'allocation »). Dans quatre États (Floride, Géorgie, Idaho, Kansas), la durée varie selon les revenus antérieurs de l'intéressé et le taux de chômage de l'État : dès que le taux de chômage dépasse un certain seuil, une durée d'indemnisation supplémentaire est ajoutée.

En outre, 22 États proposent une prolongation d'indemnisation supplémentaire (Additional Benefits) aux demandeurs d'emploi remplissant certaines conditions (exemple : demandeurs d'emploi en formation et en fin de droits. Cette prolongation varie habituellement entre 13 et 26 semaines.

Enfin, dans tous les États, la période d'indemnisation peut être prolongée de 13 ou 20 semaines au maximum dans le cadre du régime d'extension automatique (Extended Benefits).

DURÉE MAXIMALE DE L'INDEMNISATION PAR ÉTAT (EN SEMAINES, JANVIER 2020)



Source : US Department of Labor, Pew Research Center

¹¹ Voir Annexe 1 pour la liste des durées de l'indemnisation dans chaque Etat.

Rythme de versement

La plupart des États américains appliquent un délai d'attente d'une semaine avant le début d'indemnisation. Ce délai d'attente peut être supprimée dans certaines situations, comme en cas de catastrophe naturelle. Les indemnités sont ensuite versées toutes les deux semaines.

Cumul de l'allocation de chômage avec le revenu d'une activité salariée

Il est possible de cumuler l'allocation de chômage avec le revenu professionnel d'une activité salariée en cas de travail à temps partiel ou de réduction du volume horaire de travail. Ce cumul est possible lorsque le revenu hebdomadaire de l'intéressé est inférieur au montant de l'allocation de chômage hebdomadaire auquel il aurait potentiellement droit (la définition exacte des situations permettant l'éligibilité à ce mécanisme varie en fonction de l'État).

Le montant de l'allocation du bénéficiaire est obtenu en déduisant son revenu du montant de l'allocation hebdomadaire. Toutefois, pour inciter à travailler même à temps partiel, une part de revenu n'est pas prise en compte pour la déduction. Chaque État utilise une formule différente pour calculer la part du revenu qui n'est pas déduite de l'allocation ; le plus souvent, il s'agit du revenu égal à 20-50 % du montant de l'allocation hebdomadaire.

Exemple

Une personne ayant travaillé en Californie est éligible aux allocations hebdomadaires de 400 \$; elle perçoit 280 \$ dans son emploi à temps partiel. Dans le calcul de l'allocation, la Californie ne prend pas en compte 25 \$ ou $\frac{1}{4}$ du revenu du salarié (le plus élevé entre les deux) dans la déduction du montant. Ainsi, la Californie ne comptera pas un quart du salaire de la personne (70 \$), et le reste (210 \$) sera déduit du montant de l'allocation. L'allocation de 400 \$ sera donc réduite à 190 \$.

Indemnisation du travail à temps partiel (Short-Time Compensation, STC)

Connue sous le nom de « travail partagé », l'indemnisation du travail à temps partiel permet aux individus de bénéficier d'une indemnisation du chômage partiel lorsque leurs heures de travail sont réduites. Ce programme permet aux employeurs de réduire les heures de travail de plusieurs salariés au lieu de procéder à un licenciement. Les indemnités versées aux salariés sont une proportion des indemnités du chômage hebdomadaires, calculées selon le nombre des heures chômées. Le programme d'indemnisation du travail à temps partiel est, à l'heure actuelle, opérationnel dans 26 États fédérés. Néanmoins, le recours à ce dispositif reste très limité (à fin juin 2020, environ 0,8 % de tous les bénéficiaires de l'assurance chômage avaient recours à l'indemnisation du travail à temps partiel).

ANNEXE 1

Paramètres de l'assurance chômage des États américains (janvier 2020)

| | Revenus nécessaires pour être éligible | Calcul du montant de l'allocation hebdomadaire | Allocation hebdomadaire | | Durée de l'indemnisation (en semaines) | Assiette des cotisations | Taux de cotisation | | |
|-----------|--|--|-------------------------|---|--|--------------------------|--------------------|---------|------------------|
| | | | Min | Max | | | Min | Max | Nouvel employeur |
| AL | 1,5 x HQW | 1/26 de la moyenne des 2 meilleurs trimestres | 45 \$ | 275 \$ | 14 | 8 000 \$ | 0,65 % | 6,80 % | 2,70 % |
| AK | 2 500 \$; salaire en deux trimestres, au moins 250 \$ en dehors de HQ | 0,9-2,2 % du salaire annuel + 24 \$ par personne à charge (max 72 \$) | 56 \$ - 128 \$ | 370 \$ - 442 \$ | 16 – 26 | 41 500 \$ | 1,00 % | 5,40 % | 1,09 % |
| AZ | 1,5 x HQW et 390 x salaire horaire minimum en HQ ; ou salaire en deux trimestres avec HQW suffisant pour être éligible au WBA maximum, et BPW total ≥ 7 000 \$ | 1/25 de HQW | 187 \$ | 240 \$ | 8 – 26 | 7 000 \$ | 0,05 % | 12,85 % | 2,00 % |
| AR | 35 x WBA et salaire en deux trimestres | 1/26 de la moyenne des quatre trimestres | 81 \$ | 451 \$ | 9 – 16 | 7 000 \$ | 0,10 % | 6,00 % | 2,90 % |
| CA | 1 300 \$ en HQ ou 900 \$ en HQ et BPW = 1,25 x HQW | entre 1/23 et 1/26 de HQW | 40 \$ | 450 \$ | 14 – 26 | 7 000 \$ | 1,50 % | 6,20 % | 3,40 % |
| CO | 40 x WBA ou 2 500 \$ (le plus élevé des deux) | le plus élevé entre 60 % de 1/26 de 2 HQW consécutifs (plafonné à 50 % du revenu hebdomadaire moyen), ou 50 % de 1/52 de BPW (plafonné à 55 % du revenu hebdomadaire moyen) | 25 \$ | 561 \$ ou 618 \$ (selon la formule utilisée pour le calcul) | 13 – 26 | 13 600 \$ | 0,58 % | 7,40 % | 1,70 % |
| CT | 40 x WBA | 1/26 de la moyenne des deux meilleurs trimestres + 15 \$ par personne à charge (max 5 personnes, montant plafonné au montant de l'allocation) ; 1/26 de HQW pour les ouvriers du BTP | 15 \$ - 30 \$ | 649 \$ - 724 \$ | 26 (durée uniforme) | 15 000 \$ | 0,50 % | 5,40 % | 3,20 % |
| DE | 36 x WBA | 1/46 des 2 meilleurs trimestres | 20 \$ | 400 \$ | 24 – 26 | 16 500 \$ | 0,10 % | 8,00 % | 1,60 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|-----------------|-------------------|---------------------|-----------|--------|---------|--------------------|
| DC | 1 300 \$ en HQ et 1 950 \$ en deux trimestres | 1/26 de HQW | 50 \$ | 444 \$ | 26 (durée uniforme) | 9 000 \$ | 1,60 % | 7,00 % | 2,70 % |
| FL | 1,5 x HQW ; 3 400 \$ en deux trimestres | 1/26 de HQW | 32 \$ | 275 \$ | 9 – 12 | 7 000 \$ | 0,10 % | 5,40 % | 2,70 % |
| GA | 1,5 x HQW ; ou 40 x WBA et salaire en deux trimestres | 1/42 des 2 meilleurs trimestres ou 1/21 de HQW | 55 \$ | 365 \$ | 6 – 14 | 9 500 \$ | 0,04 % | 7,56 % | 2,70 % |
| HI | 26 x WBA et salaire en deux trimestres | 1/21 de HQW | 5 \$ | 648 \$ | 26 (durée uniforme) | 48 100 \$ | 0,00 % | 5,60 % | 2,40 % |
| ID | 1,25 x HQW ; 1 872 \$ en HQ | 1/26 de HQW | 72 \$ | 448 \$ | 10 – 20 | 41 600 \$ | 0,25 % | 5,40 % | 0,97 % |
| IL | 1 600 \$; au moins 440 \$ en dehors de HQ | 47 % du salaire moyen des 2 meilleurs trimestres | 51 \$ - 77 \$ | 484 \$ - 667 \$ | 26 (durée uniforme) | 12 740 \$ | 0,20 % | 6,40 % | 3,13 % |
| IN | 1,5 x HQW, avec au moins 4 200 \$ en BP et 2 500 \$ pendant les 2 derniers trimestres | 47 % du salaire moyen | 37 \$ | 390 \$ | 26 | 9 500 \$ | 0,50 % | 7,40 % | 2,50 % |
| IA | 1,25 x HQW ; ½ HQW en un trimestre autre que HQ | 1/23 de HQW ou 1/19 – 1/22 de HQW si personnes à charge | 72 \$ - 87 \$ | 481 \$ - 591 \$ | 8 – 26 | 31 600 \$ | 0,00 % | 7,50 % | 1,00 % |
| KS | 30 x WBA, salaire en deux trimestres | 4,25 % de HQW | 122 \$ | 488 \$ | 10 – 16 | 14 000 \$ | 0,00 % | 7,10 % | 2,70 % |
| KY | 1,5 x HQW ; 8 x WBA pendant les 2 derniers trimestres, 1 500 \$ en HQ | 1,1923 % BPW | 39 \$ | 552 \$ | 15 – 26 | 10 800 \$ | 0,30 % | 9,00 % | 2,70 % |
| LA | 1 200 \$, salaire en deux trimestres ; 1,5 x HQW | 1/25 de la moyenne des salaires de BP x 1,05 x 1,15 | 10 \$ | 247 \$ | 26 (durée uniforme) | 7 700 \$ | 0,09 % | 6,00 % | moyenne du secteur |
| ME | 2 x salaire moyen en deux différents trimestres, BPW total égal à 6 x salaire moyen | 1/22 de la moyenne des salaires des deux meilleurs trimestres + 10 \$ par personne à charge | 77 \$ - 115 \$ | 445 \$ - 667 \$ | 15 – 26 | 12 000 \$ | 0,06 % | 5,46 % | 1,86 % |
| MD | 1,5 x HQW ; 1 176 \$ en HQ et 1 800 \$ en deux trimestres | 1/24 de HQW + 8 \$ par personne à charge (max 5 personnes) | 50 \$ - 90 \$ | 430 \$ | 26 (durée uniforme) | 8 500 \$ | 0,30 % | 7,50 % | 2,60 % |
| MA | 30 x WBA ; 5 100 \$ minimum | 50 % du salaire moyen + 25 \$ par personne à charge | 98 \$ - 147 \$ | 823 \$ - 1 234 \$ | 10 – 26 | 15 000 \$ | 0,94 % | 14,37 % | 2,42 % |
| MI | 1,5 x HQW, 3 667 \$ en HQ ; ou 20 x salaire moyen de l'État et salaire en deux trimestres | 4,1 % de HQW + 6 \$ par personne à charge (max 5 personnes) | 150 \$ - 180 \$ | 362 \$ | 14 – 20 | 9 000 \$ | 0,00 % | 6,30 % | 2,70 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|-----------------|------------------|--------------------------|--|--------|--------|--------------------|
| MN | 5,3 % du salaire moyen annuel de l'État | le plus élevé entre 50 % de 1/13 de HQW (plafonné à 43 % du salaire moyen de l'État), ou 50 % de 1/52 de BPW (plafonné à 66,6 % du salaire moyen de l'État) | 28 \$ | 462 \$ ou 740 \$ | 11 – 26 | 35 000 \$ | 0,10 % | 9,00 % | moyenne du secteur |
| MS | 40 x WBA ; 780 \$ en HQ et salaire en deux trimestres | 1/26 de HQW | 30 \$ | 235 \$ | 13 – 26 | 14 000 \$ | 0,00 % | 5,40 % | 1,00 % |
| MO | 1,5 x HQW, 1 500 \$ en HQ ; ou salaire en deux trimestres et BPW égal à 1,5 de l'assiette des cotisations | 4 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres | 35 \$ | 320 \$ | 8 – 20 | 11 500 \$ | 0,00 % | 5,40 % | 2,38 % |
| MT | 1,5 x HQW et BPW total égal à 7 % du salaire annuel moyen ; ou BPW égal à 50 % du salaire annuel moyen | 1 % de BPW ou 1,9 % du salaire des deux meilleurs trimestres | 163 \$ | 552 \$ | 8 – 28 | 34 100 \$ | 0,00 % | 6,12 % | moyenne du secteur |
| NE | 4 324 \$; 1 850 \$ en HQ et 800 \$ en un trimestre autre que HQ | 1/2 du salaire moyen | 70 \$ | 440 \$ | 10 – 26 | 9 000 \$ (ou 24 000 \$ pour les employeurs avec un taux de cotisation élevé) | 0,00 % | 5,40 % | 1,25 % |
| NV | 1,5 x HQW et 400 \$ en HQ ; ou salaire en 3 trimestres et 400 \$ en HQ | 1/25 de HQW | 16 \$ | 469 \$ | 8 – 26 | 32 500 \$ | 0,25 % | 5,40 % | 2,95 % |
| NH | 2 800 \$; 1 400 \$ en chacun des deux trimestres | 1 % - 1,1 % du total des salaires annuels | 32 \$ | 427 \$ | 26 (durée uniforme) | 14 000 \$ | 0,10 % | 7,50 % | 1,70 % |
| NJ | 20 semaines payées à 20 % du salaire minimum de l'État, ou 1000 x salaire horaire minimum (11 000 \$) | 60 % du salaire moyen + allocation pour personnes à charge | 120 \$ - 138 \$ | 713 \$ | 20 – 26 | 35 300 \$ | 0,40 % | 5,40 % | 2,80 % |
| NM | 2 089,72 \$ en HQ et salaire en un trimestre autre que HQ | 53,5 % du salaire moyen en HQ | 86 \$ - 129 \$ | 461 \$ - 511 \$ | 14 – 26 | 25 800 \$ | 0,33 % | 5,40 % | moyenne du secteur |
| NY | 1,5 x HQW ; 2 600 \$ en HQ | entre 1/25 et 1/26 de HQW | 104 \$ | 504 \$ | 26 (durée uniforme) | 11 600 \$ | 0,0 % | 6,9 % | 2,5 % |
| NC | 6 x salaire moyen ; salaire en deux trimestres | 1/52 des deux derniers trimestres de BP | 15 \$ | 350 \$ | 12 – 20 (durée uniforme) | 25 200 \$ | 0,06 % | 5,76 % | 1,00 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|--|----------------|-----------------|---------------------|---|--------|---------|--------|
| ND | 1,5 x HQW ; salaire en deux trimestres | 1/65 du (salaire des deux meilleurs trimestres + ½ du salaire du troisième meilleur trimestre) | 43 \$ | 618 \$ | 12 – 26 | 37 900 \$ | 0,08 % | 9,69 % | 1,02 % |
| OH | 20 semaines de travail avec le salaire moyen égal à 27,5 % du salaire moyen de l'État ; salaire en deux trimestres | ½ du salaire moyen + allocation de 1 \$ - 155 \$ pour les personnes à charge | 135 \$ | 480 \$ - 647 \$ | 20 – 26 | 9 000 \$ | 0,30 % | 9,40 % | 2,70 % |
| OK | 1 500 \$ et 1,5 x HQW ; ou 18 700 \$ (assiette des cotisations) | 1/23 de HQW | 16 \$ | 539 \$ | 16 – 26 | 18 700 \$ | 0,10 % | 5,50 % | 1,50 % |
| OR | 1 000 \$ et 1,5 x HQW ; ou 500 heures de travail | 1,25 % de BPW | 151 \$ | 648 \$ | 3 – 26 | 42 100 \$ | 0,70 % | 5,40 % | 2,10 % |
| PA | 2 718 \$; 1 688 \$ en HQ et au moins 37 % de BPW en dehors de HQ ; 18 semaines de travail | (4 % de HQW + 2) x 0,98 + allocation pour personne à charge (5 \$ pour la 1 ^{ère} personne, 3 \$ pour la 2 ^e) | 68 \$ - 76 \$ | 572 \$ - 580 \$ | 18 – 26 | 10 000 \$ | 1,29 % | 9,93 % | 3,69 % |
| PR | 40 x WBA et salaire en deux trimestres ; min 280 \$ | 1/11 – 1/26 de HQW | 33 \$ | 190 \$ | 26 (durée uniforme) | 7 000 \$ | 1,20 % | 5,40 % | 2,80 % |
| RI | 1,5 x HQW ; 200 x salaire horaire minimum en HQ et 400 x salaire horaire minimum en BP ; ou 1 200 x salaire horaire minimum | 3,85 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres + allocation pour personne à charge (plafonnée à 50 \$ ou 25 % de WBA) | 53 \$ - 103 \$ | 586 \$ - 732 \$ | 17 – 26 | 24 000 \$ (ou 25 500 \$ pour les employeurs avec un taux de cotisation élevé) | 0,90 % | 9,40 % | 1,27 % |
| SC | 1,5 x HQW ; 1 092 \$ en HQ et 4 455 \$ en BP | 50 % du salaire moyen de HQ | 42 \$ | 326 \$ | 13 – 20 | 14 000 \$ | 0,00 % | 5,40 % | 0,81 % |
| SD | 728 \$ en HQ et 20 x WBA en dehors de HQ | 1/26 de HQW | 28 \$ | 414 \$ | 15 – 26 | 15 000 \$ | 0,00 % | 9,30 % | 1,20 % |
| TN | 40 x WBA ; salaire moyen des deux meilleurs trimestres 780 \$; salaire en dehors de HQ égal à 6 x WBA ou 900 \$ | 1/26 de la moyenne des deux meilleurs trimestres | 30 \$ | 275 \$ | 13 – 26 | 7 000 \$ | 0,01 % | 10,00 % | 2,70 % |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|--|--------|--------|------------------------|-----------|--------|---------|-----------------------|
| TX | 37 x WBA ; salaire en deux trimestres | 1/25 de HQW (plafonné à 47,6 % du salaire moyen de l'État) | 69 \$ | 521 \$ | 10 – 26 | 9 000 \$ | 0,00 % | 6,00 % | 2,70 % |
| UT | 1,5 x HQW et 3 900 \$ | 1/26 de HQW moins 5 \$ | 32 \$ | 580 \$ | 10 – 26 | 36 600 \$ | 0,00 % | 7,00 % | moyenne du secteur |
| VT | 1,4 x HQW et 2 871 \$ en HQ | 1/45 du salaire des deux meilleurs trimestres | 72 \$ | 513 \$ | 21 – 26 | 16 100 \$ | 0,80 % | 6,50 % | 1,00 % |
| VA | 3 000 \$ pendant les deux meilleurs trimestres | 1/50 du salaires des deux meilleurs trimestres | 60 \$ | 378 \$ | 12 – 26 | 8 000 \$ | 0,10 % | 6,20 % | 2,50 % |
| VI | 1,5 x HQW et 858 \$ en HQ ; ou 858 \$ en HQ et 39 x WBA en BP | 1/26 de HQW | 33 \$ | 602 \$ | 13 – 26 | 28 900 \$ | 2,50 % | 2,50 % | 2,00 % |
| WA | 680 heures de travail | 3,85 % de la moyenne des deux meilleurs trimestres | 188 \$ | 790 \$ | 1 – 26 | 52 700 \$ | 0,00 % | 5,40 % | moyenne du secteur |
| WV | 2 200 \$ et salaire en deux trimestres | 55 % de 1/52 du salaire moyen des travailleurs avec le même coefficient de salaire | 24 \$ | 424 \$ | 26 (durée uniforme) | 12 000 \$ | 1,50 % | 7,50 % | 2,70 % |
| WI | 35 x WBA, 1 350 \$ en HQ et 4 x WBA en dehors de HQ | 4 % de HQW | 54 \$ | 370 \$ | 14 – 26 | 14 000 \$ | 0,00 % | 10,70 % | 2,50 % |
| WY | 1,4 x HQW ; au moins 8 % du salaire annuel moyen de l'État | 4 % de HQW | 36 \$ | 508 \$ | 11 – 26 | 26 400 \$ | 0,00 % | 8,50 % | moyenne du secteur |

Note : En octobre 2020, 1 \$ est égal à 0,85 €.

Abréviations

- BP période de référence (Base Period)
- BPW total des salaires de la période de référence (Base Period Wages)
- HQ trimestre avec les salaires les plus élevés (High Quarter)
- HQW total des salaires du trimestre avec les salaires les plus élevés (High Quarter Wages)
- WBA montant de l'allocation hebdomadaire (Weekly Benefit Amount)

Liste des États

| | | | | | |
|-----------|----------------------|-----------|------------------|-----------|-----------------------------|
| AL | Alabama | LA | Louisiane | OK | Oklahoma |
| AK | Alaska | ME | Maine | OR | Orégon |
| AZ | Arizona | MD | Maryland | PA | Pennsylvanie |
| AR | Arkansas | MA | Massachusetts | PR | Porto Rico |
| CA | Californie | MI | Michigan | RI | Rhode Island |
| CO | Colorado | MN | Minnesota | SC | Caroline du Sud |
| CT | Connecticut | MS | Mississippi | SD | Dakota du Sud |
| DE | Delaware | MO | Missouri | TN | Tennessee |
| DC | District de Columbia | MT | Montana | TX | Texas |
| FL | Floride | NE | Nebraska | UT | Utah |
| GA | Géorgie | NV | Nevada | VT | Vermont |
| HI | Hawaï | NH | New Hampshire | VA | Virginie |
| ID | Idaho | NJ | New Jersey | VI | Iles Vierges des États-Unis |
| IL | Illinois | NM | Nouveau Mexique | WA | Washington |
| IN | Indiana | NY | New York | WV | Virginie occidentale |
| IA | Iowa | NC | Caroline du Nord | WI | Wisconsin |
| KS | Kansas | ND | Dakota du Nord | WY | Wyoming |
| KY | Kentucky | OH | Ohio | | |

ANNEXE 2

Les régimes spéciaux de l'assurance chômage

Parallèlement au régime d'assurance chômage de base (et les régimes d'extension), il existe plusieurs régimes spéciaux. Ceux-ci couvrent certaines catégories de travailleurs spécifiques (employés fédéraux, anciens militaires) ou offrent une protection supplémentaire en cas de certains événements (catastrophe majeure).

Indemnisation du chômage pour les employés fédéraux (Unemployment Compensation for Federal Employees, UCFE)

Ce régime accorde des indemnités de chômage aux employés fédéraux civils dans les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs sous le régime de base. L'éligibilité de l'employé fédéral à l'assurance chômage est déterminée selon les lois en vigueur dans l'État où il a travaillé en dernier lieu. Le régime est administré par les agences étatiques qui agissent au nom du gouvernement fédéral. Les dépenses du régime sont couvertes par les agences fédérales.

Indemnisation du chômage pour les anciens militaires (Unemployment Compensation for Ex-Servicemembers, UCX)

Similairement au régime précédent, ce régime accorde des indemnités de chômage aux anciens militaires dans les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs sous le régime de base. Le régime est administré par les agences étatiques qui agissent au nom du gouvernement fédéral. En général, les anciens militaires doivent être libérés honorablement et terminer leur première période de service complète pour être éligibles. Certains militaires peuvent être toutefois éligibles sans avoir terminé leur première période de service.

Assistance chômage en cas de catastrophe majeure (Disaster Unemployment Assistance, DUA)

La Loi sur les secours en cas de catastrophe (Disaster Relief Act), adoptée en 1974, permet d'octroyer une assistance à tous ceux ayant perdu leur emploi à cause d'une catastrophe naturelle majeure, y compris les travailleurs indépendants. Les personnes habitant ou travaillant dans des zones affectées par une catastrophe naturelle sont éligibles à la DUA uniquement si elles ne sont pas éligibles au régime d'assurance chômage de base. L'assistance est disponible pour une durée maximum de 26 semaines après la déclaration d'une catastrophe naturelle majeure.

Indemnités de réajustement commercial (Trade Readjustment Allowances, TRA)

Les travailleurs ayant perdu leur emploi à cause de la compétition internationale, notamment des importations de l'étranger, peuvent bénéficier des indemnités de réajustement commercial. Les personnes éligibles peuvent toucher les indemnités après avoir épuisé leurs droits au régime de base et sous condition qu'elles suivent une formation dans le cadre du programme d'Assistance à l'ajustement commercial (Trade Adjustment Assistance, TAA).

Assistance aux travailleurs indépendants (Self-Employment Assistance, SEA)

L'Assistance aux travailleurs indépendants est un programme d'aide à la création d'entreprise pour les travailleurs sans emploi. Pour être éligible au programme, les travailleurs doivent remplir les critères d'éligibilité au régime de base et être identifiés comme susceptibles d'épuiser leurs droits. Les bénéficiaires de ce programme perçoivent les prestations SEA au lieu des indemnités chômage pour devenir travailleur indépendant. La participation des États à ce programme est volontaire et peut être activée temporairement. A l'heure actuelle, le programme est actif dans cinq États : le Delaware, le Mississippi, le New Hampshire, l'État de New York et l'Oregon.

Services de réembauche et évaluation de l'éligibilité (Reemployment Services and Eligibility Assessment, RESEA)

Le RESEA n'est pas un régime spécial d'assurance chômage mais plutôt un programme d'accompagnement. Il vise à faciliter le retour au marché du travail des demandeurs d'emploi et à contrôler s'ils restent éligibles à l'indemnisation. Le programme cible notamment les demandeurs d'emploi susceptibles d'épuiser leurs droits et les anciens militaires bénéficiaires du régime UCX. La participation des États dans le programme n'est pas obligatoire, toutefois, la grande majorité des États y participent : en 2019, 50 États et territoires américains prenaient part au programme. La forme exacte de l'accompagnement des demandeurs d'emploi varie d'un État à l'autre.